

Poradnik

Dyskryminacja (Nierówne traktowanie Mobbing)

opracował: dr hab. prof. hon. Jakub Bartoszewski, prof. ANS

Spis treści

Wstęp.....	3
Rozdział I Dyskryminacja.....	4
A. Definicja.....	5
Dyskryminacja instytucjonalna.....	5
Dyskryminację interpersonalną.....	5
Źródła negatywnych postaw.....	6
Dobre praktyki.....	7
B. Dyskryminacja - aspekt prawny.....	8
Rozdział II Równe traktowanie.....	12
Definicja.....	12
Odmienne traktowanie jest dopuszczalne.....	14
Molestowanie.....	14
Pamiętaj:.....	16
Sprawdzaj:.....	16
Lista zabronionych czynów.....	18
Rozdział III Mobbing.....	22
Definicja.....	22
Rodzaje mobbingu.....	24
Fazy mobbingu.....	25
Konsekwencje zdrowotne.....	27
Roszczenia przysługujące osobie mobbingowanej.....	28
Roszczenie o zadośćuczynienie.....	29
Roszczenie o odszkodowanie.....	30
Ciężar dowodu.....	30
Wybrane orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące mobbingu.....	31
Pamiętaj:.....	34
Kontakt.....	36

Wstęp

W proponowanym poradniku przedstawiono czym jest mobbing, nierówne traktowanie oraz dyskryminacja. Warto zauważyć, iż niniejszy poradnik nie jest opracowaniem naukowym, czy analizą zjawisk, ale praktycznym spojrzeniem na daleko idące problemy jakie zachodzą w relacjach międzyludzkich.

Poradnik zatem zawiera przykłady, historie nadużyć w zakresie mobbingu, dyskryminacji, czy nierównego traktowania, dzięki temu łatwiej będziesz mógł zrozumieć, czy sytuacje, z jakimi spotykasz się w pracy, czy w trakcie studiów mają znamiona zachowań dysfunkcyjnych .

W poradniku zamieszczono wskazówki, w jaki sposób udzielić wsparcia oraz do kogo zwrócić się w przypadku rozpoznania przejawów mobbingu dyskryminacji lub nierównego traktowania. W poradniku znajdziesz odwołania do przepisów prawa, czy też informacje o wsparciu psychologicznym.

Zapraszamy do zapoznania się z poradnikiem.

Rozdział I Dyskryminacja

A. Definicja



<https://pixabay.com/pl/images/search/dyskryminacja/>

W języku potocznym pojęcia takie jak dyskryminacja powiązane jest ze stereotypami, uprzedzeniami. Często określenie te stosuje się zamiennie. Niestety błędnie, albowiem terminy te mają różny zakres orzekania, np.: stereotyp odnosi się do przekonań, typu: x należy do subkultury gitowców, zatem x jest dysfunkcjonalny.

Uprzedzenia zaś odnoszą się do istotnych elementów funkcjonowania i wiążą się z nastawieniem emocjonalnym, np.: nie lubię osób rudych, gdyż są nieszczerze. Dyskryminacja to nic innego jak zachowanie, opis zachowań, które przejawiają się wobec jednostki lub grupy osób, np.: nie pracuję z osobami o innych poglądach, a jeśli już muszę to trzymam dystans.

Warto nadmienić, iż stereotypy, uprzedzenia, dyskryminacja są ze sobą ściśle powiązane, ale jest między nimi subtelna różnica, mianowicie:

- dyskryminacja – wiąże się z zachowaniem,
- stereotypy – wiążą się z wiedzą (ignorancja, niewiedza),
- uprzedzenia – wiążą się z postawami.

Dyskryminacja wynika niestety z stereotypu, uprzedzeń o czym często zapomina się w sytuacjach dyskryminacyjnych. Możemy to przedstawić graficznie:

stereotyp → **uprzedzenia** → **dyskryminacja**

Mówiąc, o dyskryminacji należy wymienić:

- a. dyskryminację instytucjonalną,
- b. dyskryminację interpersonalną.

Dyskryminacja instytucjonalna

[uprzedzenia obraz – Szukaj w Google](#)



To forma przemocy, która oznacza nierówny podział prac i obowiązków oraz praw między jednostkami oraz grupami. Do takowych nadużyć dochodzi, gdy przepisy, kryteria, założenia lub szeroko rozumiana praktyka społeczna powoduje

niekorzystną sytuację jednostki lub grupy z innymi osobami lub grupami.

Dyskryminacja interpersonalna

[uprzedzenia obraz – Szukaj w Google](#)



Odnosi się do relacji między podmiotami, czyli relacji interpersonalnych. Może przybierać różnorakie kształty i formy, takie jak:

- unikanie kontaktów w postaci braku reakcji na ogólne przyjęte normy jak „dzień dobry”, „do widzenia”,
- napastliwe traktowanie,
- niższe wynagrodzenie (niższy status

społeczny),

- krytykowanie, wyśmiewanie.

Dyskryminację interpersonalną możemy zaobserwować w sytuacji różnic społecznych, gdzie np.: osoby z klasy średniej lub wyższej dają do zrozumienia, iż podmiot z klasy niższej nie jest partnerem do rozmowy lub pracy. Może nastąpić również w przypadku, kiedy przynależność do określonej grupy społecznej daje prawo do deprecjonowania jednostki.

Zdarza się, że formą dyskryminacji jest język – mowa nienawiści (należy jednak rozróżnić nienawiść wyrażoną językiem od krytyki). Zdarza się, że przyczyną dyskryminacji jest:

- pochodzenie etniczne (ksenofobia),
- narodowość (szowinizm),
- płeć (seksizm),
- wiek (ageizm),
- światopogląd (np. antysemityzm, islamofobia, chrystofobia, religiofobia).

Wyżej wymienione elementy rodzajowe dyskryminacji są szczególnie niebezpieczne i powodują bagatelizowanie problemu. Co w konsekwencji prowadzi do szeroko rozumianego cierpienia.

Źródła negatywnych postaw

[negatywne postawy obraz](#) – Szukaj w Google



Postawy rozumiemy jako rezultat naszych przekonań, które opierają się przede wszystkim na założeniu, że nasz emocjonalny stosunek do człowieka jest wynikiem świadomych opinii na jego temat.

Z kolei postawa definiowana jako rezultat emocji oparta jest na warunkowaniu klasycznym.

Przyjmujemy postawę pozytywną wobec osoby, ponieważ kojarzy się ona z pozytywnymi emocjami i odwrotnie, mamy negatywny stosunek do kogoś, gdyż za każdym razem ta osoba wywołuje w nas negatywne emocje.

Natomiast postawy będące rezultatem naszych zachowań oparte są przede wszystkim na teorii autopercepcji. „Jeżeli zachowujemy się

w pozytywny sposób w stosunku do jakiegoś obiektu [...], to działania takie stają się przesłanką do wnioskowania, że nasza postawa wobec owego obiektu jest pozytywna. Podobnie działania skierowane naprzeciwko jakiemuś obiektowi prowadzą nas do wniosku, że go nie lubimy” (Wojcieszek, 2000, s. 83).

Innym ważnym mechanizmem utrwalania się negatywnych postaw jest budowanie podziałów społecznych tzw. polaryzacja. Stereotypy i uprzedzenia mogą być wtórnie wzmacniane przez istniejącą dyskryminację i służyć jako uzasadnienie dla niej. Tego rodzaju usprawiedliwianie własnej lepszej pozycji umożliwia grupom uprzywilejowanym korzystanie z niezasłużonych przywilejów, unikają one zarazem nieprzyjemnych uczuć, takich jak poczucie winy czy niesprawiedliwości (wszelkiego rodzaju segregacje społeczne, obarczanie winą, itp.).

Fundament prawidłowych postaw wobec każdego człowieka opiera się na swobodnych kontaktach z nim. Do cechy prawidłowej postawy możemy zaliczyć:

- akceptację podmiotu takim, jakim jest, z jego cechami fizycznymi, umysłowymi możliwościami i usposobieniem,
- współdziałanie oparte na zaangażowaniu i zainteresowaniu, nawiązywaniu wzajemnych kontaktów,
- uznanie praw podmiotu.

Dobre praktyki

dobre praktyki obraz – Szukaj w Google



O ile stereotypy i uprzedzenia pojawiają się niejako mimowolnie w toku naszego życia, o tyle zaniedbania w zakresie zdobywania wiedzy i własnej nieświadomości postaw nie zwalniają nas z odpowiedzialności za dyskryminacje. Warto nadmienić, iż badania wskazują, iż sama rozmowa, seminaria, warsztaty, na których prowadzi się zajęcia z przeciwdziałania dyskryminacji przynoszą

efekty społeczne w postaci niwelowania uprzedzeń, stereotypów, a w konsekwencji dyskryminacji.

Innym sposobem walki z dyskryminacją jest uświadomienie sobie podobieństw między jednostkami, grupami. Mankamentem jest niestety nieustanna polaryzacja społeczeństwa realizowana przez partie polityczne oraz media (warto wziąć to pod uwagę w ramach zajęć antydyskryminacyjnych wśród pracowników, czy studentów).

B. Dyskryminacja - aspekt prawny

dyskryminacja prawo obraz – Szukaj w Google



„Dyskryminacja to niesprawiedliwe, najczęściej mniej korzystne traktowanie z powodu jakiejś osobistej cechy, która nie jest uzasadniona obiektywnymi przyczynami” (Przypis w następnym akapicie).

„Wynika ono z uprzedzeń opierających się na stereotypach dotyczących określonej grupy osób odznaczającej się wspólną cechą – np.: płcią, pochodzeniem etnicznym, narodowością, religią lub wyznaniem, światopoglądem, poglądami politycznymi, niepełnosprawnością, wiekiem, orientacją seksualną, stanem cywilnym oraz rodzinnym.” (Przeciwko dyskryminacji. Poradnik prawny. Warszawa 2013, s.4).

Dyskryminacja może występować z uwagi na:

- rozwiązanie stosunku pracy po urodzeniu przez kobietę dziecka, gdy nie przemawiają za tym żadne powody związane ze sposobem wypełniania obowiązków przez pracownicę ani warunki ekonomiczno-organizacyjne po stronie pracodawcy;
- niższy standard usług medycznych świadczony osobom w starszym wieku lub limity zabiegów medycznych.

Za dyskryminację nie będzie można natomiast uznać niedopuszczenie do pracy na wysokościach osoby z przeciwwskazaniem do tego rodzaju pracy wynikającym z jej niepełnosprawności.

Podstawy prawnej ochrony przed dyskryminacją w polskim systemie prawnym zapewnia Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej w artykule 32, w który czytamy:

1. Wszyscy są wobec prawa równi. Wszyscy mają prawo do równego traktowania przez władze publiczne.

2. Nikt nie może być dyskryminowany w życiu politycznym, społecznym lub gospodarczym z jakiejkolwiek przyczyny.

W artykule 33 Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej odnajdujemy zapis o równości płci:

1. Kobieta i mężczyzna w Rzeczypospolitej Polskiej mają równe prawa w życiu rodzinnym, politycznym, społecznym i gospodarczym.

2. Kobieta i mężczyzna mają w szczególności równe prawo do kształcenia, zatrudnienia i awansów, do jednakowego wynagradzania za pracę jednakowej wartości, do zabezpieczenia społecznego oraz do zajmowania stanowisk, pełnienia funkcji oraz uzyskiwania godności publicznych i odznaczeń.

Warto nadmienić, iż zasada równego traktowania znalazła swój wyraz również w innych artykułach konstytucyjnych:

w art. 6 (prawo równego dostępu do dóbr kultury), art. 11 (wolność tworzenia i działania partii politycznych), art. 60 (prawo dostępu do służby publicznej na jednakowych zasadach), art. 64 ust. 2 (równa ochrona prawna własności, innych praw majątkowych oraz prawa dziedziczenia), art. 68 ust. 2 (równy dostęp do świadczeń opieki zdrowotnej finansowanej ze środków publicznych), art. 70 ust. 4 (równy dostęp do wykształcenia), art. 96 ust. 2 (powszechne, równe, bezpośrednie i proporcjonalne wybory do Sejmu), art. 127 ust. 1 (Prezydent Rzeczypospolitej jest wybierany przez Naród w wyborach powszechnych, równych, bezpośrednich i w głosowaniu tajnym) i art. 169 ust. 2 (wybory do organów stanowiących są powszechne, równe, bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym).

Zakaz dyskryminacji pojawia się także w dokumentach z zakresu prawa międzynarodowego, które zostały ratyfikowane przez Polskę, w:

- Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet,
- Międzynarodowej Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji rasowej,
- Międzynarodowym Pakcie Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych,
- Międzynarodowym Pakcie Praw Obywatelskich i Politycznych,
- Konwencja ONZ o prawach osób niepełnosprawnych,

- Europejskiej Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności.

W ustawodawstwie polskim z definicją dyskryminacji możemy zapoznać się w Kodeksie pracy oraz w ustawie z dnia 3 grudnia 2010 r. o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania.

Według przepisu zawartym w **Kodeksie pracy art. 183a § 3, czytamy, iż dyskryminacja bezpośrednia ma miejsce wówczas, gdy pracownik jest gorzej traktowany niż inny pracownik w porównywalnej sytuacji, ze względu na jedną lub kilka cech prawnie chronionych przykładowo wskazanych w art. 183a § 1 Kp** (płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy).

Niejako podobna definicja dyskryminacji znajduje się również w tzw. ustawie antydyskryminacyjnej, czytamy: że przez dyskryminację bezpośrednią rozumie się sytuację, w której osoba fizyczna ze względu na płeć, rasę, pochodzenie etniczne, narodowość, religię, wyznanie, światopogląd, niepełnosprawność, wiek lub orientację seksualną jest traktowana mniej korzystnie, niż jest, była lub byłaby traktowana inna osoba w porównywalnej sytuacji.

Prawnicy zauważają, iż w przeciwieństwie do Kodeksu pracy wskazano tu zamknięty katalog cech prawnie chronionych, przewidując różny zakres ochrony w stosunku do poszczególnych cech (np. w odniesieniu do edukacji przysługuje ochrona jedynie w odniesieniu do cech takich jak rasa, pochodzenie etniczne i narodowość z pominięciem płci, religii, wyznania, wieku, niepełnosprawności i orientacji seksualnej).

W polskim systemie prawnym dyskryminowanie bezpośrednie obejmuje również sytuacje hipotetyczne, czyli takie, które mogłyby się zdarzyć, a nie muszą.

Mówiąc, o dyskryminacji, np.: w miejscu pracy musimy zadać sobie pytania:

- czy zostałbym zatrudniony, gdybym nie był mężczyzną?
- czy moje wyznanie miało wpływ na zatrudnienie?
- czy mój światopogląd miał wpływ na zatrudnienie?

W art. 183a § 4 Kp zakazano także pośredniego dyskryminowania w zatrudnieniu:

„Dyskryminowanie pośrednie istnieje wtedy, gdy na skutek pozornie neutralnego postanowienia, zastosowanego kryterium lub podjętego działania występują lub mogłyby wystąpić niekorzystne dysproporcje albo szczególnie niekorzystna sytuacja w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania oraz dostępu do szkolenia w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych wobec wszystkich lub znacznej liczby pracowników należących do grupy wyróżnionej ze względu na jedną lub kilka przyczyn określonych w § 1 [płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy – przyp. aut.], chyba że postanowienie, kryterium lub działanie jest obiektywnie uzasadnione ze względu na zgodny z prawem cel, który ma być osiągnięty, a środki służące osiągnięciu tego celu są właściwe i konieczne”(Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 7).

Warto zadać sobie również pytanie odnoszące się do powodów przyjęcia przez pracodawcę określonych kryteriów, które mogą spełniać warunek obiektywności:

1. Czy dany przepis, kryterium lub praktyka ma zgodny z prawem cel?
2. Czy środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie oraz konieczne; czy cel nie mógłby zostać osiągnięty w inny sposób?
3. Czy została zachowana zasada proporcjonalności między ciężarem dyskryminacji a interesem dyskryminowanego?

UWAGA! MOBBING NIE JEST Dyskryminacją

Dyskryminacja nie jest tożsame z nierównym traktowaniem

Rozdział II Równe traktowanie

Definicja

RÓWNE TRAKTOWANIE obraz – Szukaj w Google



przez równe traktowanie należy rozumieć traktowanie osób fizycznych w sposób nierówny. Mówimy
o dyskryminacji bezpośredniej i o dyskryminacji pośredniej oraz
o molestowaniu.

Natomiast przez molestowanie seksualne rozumiemy przekroczeniem granic fizycznych, słownych, np.: (insynuacje seksualno-erotyczne, wulgarne dowcipy mające poniżyć drugą osobę, itp.).

Jedną z podstawowych zasad zarządzania, np.: pracownikami jest **zasada równego traktowania**. Oznacza ona, że pracownicy muszą mieć równe prawa z tytułu wykonywania takich samych obowiązków. Zgodnie z zasadą równego traktowania:

- nawiązania stosunku pracy,
- warunków zatrudnienia,
- awansowania,
- dostępu do szkoleń w celu podnoszenia kwalifikacji zawodowych,
- rozwiązania stosunku pracy.

Za **naruszenie zasady równego traktowania** uznaje się różnicowanie poprzez:

- odmowę nawiązania stosunku pracy,
- niekorzystne ukształtowanie wynagrodzenia za pracę,
- pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach,
- rozwiązanie stosunku pracy.

(Chyba że pracodawca udowodni, że kierował się **obiektywnymi przesłankami**).

„Różnica między zasadą równego traktowania a dyskryminacją pracownika polega na tym, że dyskryminacja jest jednym z możliwych przejawów nierównego traktowania i polega na nierównym traktowaniu ze względu na kryterium dyskryminacyjne. Nierówne traktowanie nie zawsze jest jednak powiązane z konkretnym kryterium dyskryminacyjnym i z tego względu nie zawsze będzie oznaczało dyskryminację” (www.biznes.gov.pl).

Odmienne traktowanie jest dopuszczalne

RÓWNE TRAKTOWANIE obraz – Szukaj w Google



W pewnych przypadkach, jeżeli jest proporcjonalne do osiągnięcia zgodnego z prawem celu różnicowania sytuacji pracownika.

Molestowanie

[molestowanie obraz – Szukaj w Google](#)



Przez molestowanie rozumie się każde niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby fizycznej i stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Przy ocenie sytuacji nie ma więc konieczności porównania jej

z sytuacją osoby nieposiadającą danej cechy prawnie chronionej – tak jak przy dyskryminacji bezpośredniej. Nieistotny jest też, czy osoba dyskryminująca miała zamiar naruszenia godności – ważny jest skutek jej zachowania (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 8).

Molestować może nie tylko pracodawca, wykładowca, ale również i student, studentka (kolegę, koleżankę, wykładowcę), czyli chodzi o niepożądane zachowanie.

Koniecznym elementem, aby osobie molestowanej przysługiwała ochrona prawna, będzie jej sprzeciw na zachowanie molestującego – wyrażony niekoniecznie słownie, ale w sposób niebudzący wątpliwości, że zachowanie tego drugiego jest niepożądane (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 8).

Osoba molestowana winna skierować jasny komunikat do molestującego, art. 94 pkt 2a Kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do przeciwdziałania dyskryminacji, w tym molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy.

Pamiętaj:

molestowanie obraz – Szukaj w Google



„Szczególnym przypadkiem molestowania jest molestowanie seksualne, tj. każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym wobec osoby fizycznej lub odnoszące się do płci, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności tej osoby, w szczególności przez stworzenie wobec niej zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Na zachowanie to mogą się składać fizyczne,

werbalne lub pozawerbalne elementy. Do molestowania seksualnego może dochodzić zarówno między osobami różnej płci, jak osobami tej samej płci” (Przeciwko dyskryminacji, Warszawa 2013, s. 9).

Sprawdzaj:

a. czy doszło do dyskryminacji,

b. nierównego traktowania,

c. molestowania,

albowiem mamy tak zwane cechy chronione.

Pojęcie cechy chronione pochodzi z języka prawnego i wskazuje na katalog prawnie chronionych cech, a są to:

- płeć,

- rasa,

- pochodzenie etniczne,

- narodowość,

- religia,

- wyznanie,

- światopogląd,

- niepełnosprawność,

- wiek,

- orientacja seksualna.

Lista zabronionych czynów

[czyn zabroniony obraz – Szukaj w Google](#)



GROŹBA KARALNA – ART. 119 § 1. Kto stosuje przemoc lub groźbę bezprawną wobec grupy osób lub poszczególniej osoby z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, politycznej, wyznaniowej lub z powodu jej bezwyznaniowości, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

PRZY CZYM:

- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim,
- sprawca nie musi grozić osobiście – może posłużyć się osobą trzecią,
- groźba musi być skierowana do konkretnej osoby (osób).

OGRANICZENIE PRAW – ART. 194 Kto ogranicza człowieka w przysługujących mu prawach ze względu na jego przynależność wyznaniową albo bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

PRZY CZYM:

- przedmiotem ochrony jest wolność sumienia i wyznania,
- chodzi o wszelkie formy ograniczenia,

WYKORZYSTANIE STOSUNKU ZALEŻNOŚCI – ART. 199 § 1. Kto, przez nadużycie stosunku zależności lub wykorzystanie krytycznego położenia, doprowadza inną osobę do obcowania płciowego lub do poddania się innej czynności seksualnej albo do wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

PRZY CZYM:

- karalności nie wyłącza zgoda pokrzywdzonego/pokrzywdzonej, gdy sprawca za pomocą presji doprowadza do wyrażenia zgody,
- stosunek zależności może wynikać z mocy prawa, umowy lub stanu faktycznego,
- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim.

NAWOŁYWANIE DO NIENAWIŚCI – ART. 256 § 1. Kto publicznie propaguje faszystowski lub inny totalitarny ustrój państwa lub nawołuje do nienawiści na tle różnic narodowościowych, etnicznych, rasowych, wyznaniowych albo ze względu na bezwyznaniowość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

PRZY CZYM:

- przez nawoływanie należy rozumieć namawianie, zachęcanie, skłanianie, podburzanie, podżeganie, bez względu na wystąpienie skutku,
- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim.

PUBLICZNE ZNIEWAŻANIE – ART. 257 Kto publicznie znieważa grupę ludności albo poszczególną osobę z powodu jej przynależności narodowej, etnicznej, rasowej, wyznaniowej albo z powodu jej bezwyznaniowości lub z takich powodów narusza nietykalność cielesną innej osoby, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

PRZY CZYM:

- jest to przestępstwo umyślne popełnione w zamiarze bezpośrednim (zabroniony).

GROŹBA KARALNA – ART. 190 § 1. Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. § 2.

PRZY CZYM:

- Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

- musi wystąpić uzasadniona obawa.

UPORCZYWE NĘKANIE (TZW. STALKING) – ART. 190A § 1. Kto przez uporczywe nękanie innej osoby lub osoby jej najbliższej wzbudza u niej uzasadnione okolicznościami poczucie zagrożenia lub istotnie narusza jej prywatność, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3. § 4. Ściganie przestępstwa określonego w § 1 następuje na wniosek pokrzywdzonego.

PRZY CZYM:

- przez nękanie należy rozumieć celowe i długotrwałe zachowanie powodujące dyskomfort.

ZGWAŁCENIE – ART. 197 § 1. Kto przemocą, groźbą bezprawną lub podstępem doprowadza inną osobę do obcowania płciowego, podlega karze pozbawienia wolności od lat 2 do 12. § 2. Jeżeli sprawca, w sposób określony w § 1, doprowadza inną osobę do poddania się innej czynności seksualnej albo wykonania takiej czynności, podlega karze pozbawienia wolności od 6 miesięcy do lat 8.

Rozdział III Mobbing

Definicja

[mobbing obrazy – Szukaj w Google](#)



Mobbing jest dość powszechnym problemem społecznym, a z uwagi na swój zarówno globalny, jak i indywidualny charakter stanowi zagrożenie dla przyrodzonej i niezbywalnej godności osoby ludzkiej.

„Mobbing w naukach społecznych jest również pojęciem nieostrym i bardzo wieloznacznym. Odnosić się może zarówno do określonych zachowań występujących w społeczeństwie, np. występujących w grupach rówieśniczych, „jak również dla określenia psychospołecznych relacji międzyludzkich w miejscu pracy, charakteryzujących się wrogim nastawieniem do pracownika innych pracowników lub przełożonych. Nic też dziwnego, że w dyskusjach o mobbingu podkreśla się złożoność i przyczynowość tego zjawiska, a przy formułowaniu definicji mobbingu trwa spór o to, czy pojęcie to odnieść do wszelkich aktów naruszających godność osoby ludzkiej, czy tylko do przemocy psychicznej w miejscu pracy. Wydaje się interesujące spostrzeżenie, że choć zjawisko mobbingu istnieje od dawna, to dopiero na początku lat 80. XX w. zostało bliżej rozpoznane i zbadane przez H. Leymanna, szwedzkiego psychosocjologa dla opisu stosunków międzyludzkich

w miejscu pracy”(Problem mobbingu jako forma wykluczenia społecznego i prawnego, Wrocław 2014, s.27).

Sam termin „mobbing” źródłowo wywodzi się z języka angielskiego i oznacza: tłum, natłok, a także napastowanie i obleganie. „Ponadto w literaturze anglojęzycznej używane są również takie pojęcia jak: workplace bullying, bullying at work (tyranizowanie w miejscu pracy), ganging up at someone (sprzysięgać się przeciwko komuś), psychological harassment (molestowanie psychiczne) czy też harassment at workplace (molestowanie w miejscu pracy)” „(Problem mobbingu jako forma wykluczenia społecznego i prawnego, Wrocław 2014, s.28). Mając to na względzie mobbing możemy zdefiniować jako:

a. „moralne nękanie, złośliwe docinki ze strony szefa, kolegów a czasem podwładnych, to zamach na podstawowe prawa ludzkie, to zawyżone wymagania, manipulowanie zachowaniami, szykany, konfliktowanie współpracowników, preparowanie kłamliwych dokumentów, ośmieszanie. b. mobbing ma charakter działania celowego, zmierzającego do eliminacji jakiejś osoby ze środowiska; [...] to podważanie autorytetu i szkalowanie opinii [...].

c. mobbing to rodzaj tortur psychicznych, represjonowanie, niszczenie reputacji, porażająca przemoc. Może być wyrażona różnorodnie, od fizycznej po codzienną, typu obelga, ale zawsze ma podłoże emocjonalne, a jej moc przekracza granice moralne i prawne” (ibidem s.28).

Definicję mobbingu przedstawia również Międzynarodowa Organizacja Pracy, wskazując, że: mobbing jest to „agresywne zachowanie, które możemy określić jako mściwe, okrutne, złośliwe lub upokarzające usiłowanie zaszkodzenia jednostce lub grupie pracowników[...] obejmuje ono sprzysięganie się (ganging up at someone) lub mobbing przeciwko wybranemu pracownikowi, który staje się przedmiotem psychicznego dręczenia. Mobbing charakteryzuje się stałymi, negatywnymi uwagami lub krytyką, społecznym izolowaniem danej osoby, plotkowaniem lub rozprzestrzenianiem fałszywych informacji.

Precyzując, wtarto podkreśli, iż definicja MOBBINGU została zawarta w Kodeksie pracy art. 943 § 2: „mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. Na temat tego, co to jest mobbing wypowiedziało się również wiele osób i organizacji, dzięki czemu można ustalić pewne cechy zjawiska, które muszą mieć miejsce, aby uznano, że w firmie występuje taka forma dyskryminacji.

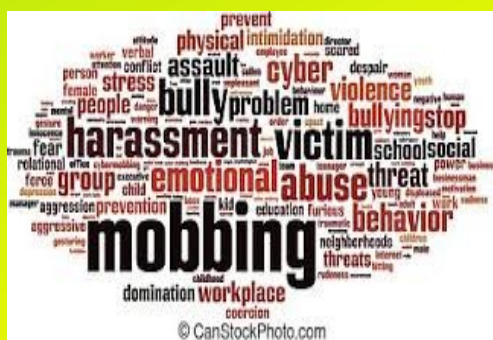
Art. 943 Kodeksu pracy § 3. Pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę.

§ 4. Pracownik, który wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ustalone na podstawie odrębnych przepisów.

§ 5. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny, o której mowa w § 2, uzasadniającej rozwiązanie umowy

Rodzaje mobbingu

mobbing obrazy – Szukaj w Google



Chociaż mobbing kojarzy się głównie z działalnością szefa, to należy zauważyć, iż to nie jedyny mobber, albowiem mobberem może być każdy.

Istnieją dwa rodzaje mobbingu:

- **Mobbing pionowy (ukośny)** – Występuje w relacji pracodawca – pracownik, oparty jest o tak zwany poziom hierarchii zatrudnienia. Mobber wykorzystuje pozycję oraz możliwości z tym związane.

- **Mobbing poziomy (prosty)** – Występuje między pracownikami, czyli osobami zatrudnionymi na tym samym poziomie hierarchii zatrudnienia. Nie musi więc być to samo stanowisko, np.: jest równorzędne, a żaden z pracowników nie jest przełożonym.

Mobbing dzielimy również ze względu na działanie, niestety często nie dla każdego jest to oczywiste. Wydaje nam się, że mobbing to tylko osobiste „wycieczki” słowne. „Jednak zdarzają się sytuacje, gdzie mamy do czynienia z prawdziwym strategiem posługującym się innymi, by zamaskować własne ruchy. „To taki Napoleon podrzucania fekaliiów w białych rękawiczkach” (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

- **Mobbing bezpośredni** – Klasyczna forma, czyli osobiste uwagi, przytyki, wyśmiewanie, czy groźby. Najczęściej spotykany, łatwy do rozpoznania.

- **Mobbing niebezpośredni** – Forma działania przez otoczenie, bez kontaktu z ofiarą, czyli rozsiewanie nieprawdziwych informacji, zniesławienie czy donosicielstwo. Występuje zdecydowanie rzadziej, a przez stopniowy wzrost niechęci reszty pracowników, ciężko ustalić mobbera (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

Fazy mobbingu

mobbing obrazy – Szukaj w Google



Mobbing ma swoje fazy, nie jest tak, że mobber działa na opak, często niestety przygotowuje się do tego, nim zacznie niszczyć osobę, z którą pracuje.

Faza wczesna (przygotowanie)

Mobbing ma swoje fazy, nie jest tak, że mobber działa na opak, często przygotowuje się do tego nim zacznie niszczyć osobę, z którą pracuje.

I faza przygotowawcza (wczesna)

Mobbing najczęściej rodzi się z nierozwiązanego lub nieodpowiednio zakończonego konfliktu – mogła to być błażostka, która wyprowadziła z równowagi mobbera. Niewielki konflikt zaczyna przeradzać się w regularną wojnę, która ma podważyć kompetencje ofiary (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

W tej fazie ofiara najczęściej nie zdaje sobie sprawy, że pada ofiarą mobbingu, dlatego nie potrafi odpowiednio zareagować (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

II faza, czyli eskalacja (walka ofiary)

Mobber powoli wykorzystuje przygotowany wcześniej grunt. Zaczyna coraz częściej przekazywać publicznie uwagi co do jakości pracy ofiary, która na publiczną krytykę reaguje bardzo nerwowo. Ofiara zaczyna być postrzegana przez współpracowników jako bardzo nierzetelna osoba (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

Ofiara w tej fazie stara się bronić poprzez przedstawianie logicznych argumentów, niestety najczęściej nikt ze współpracowników nie chce stanąć w obronie takiej osoby, z obawy, że sam oberwie rykoszetem. Ofiara mobbingu zaczyna odczuwać coraz większy stres, wątplenie i rezygnację (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

III faza nasilenie się agresji mobbera

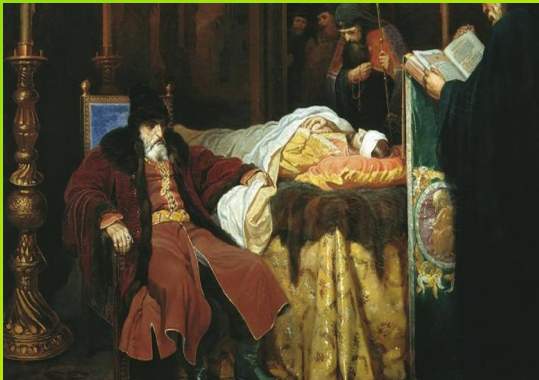
Ofiara mobbera staje się kozłem ofiarnym za każde niepowodzenie w firmie – nawet jeśli nie jest w żaden sposób związana ze sprawą. Otoczenie powoli zaczyna separować się od ofiary, która reaguje na wszystko nieadekwatnie do sytuacji, czyli skumulowanym stresem objawiającym się wybuchami agresji. Ofiara mobbera pod wpływem silnego stresu nie jest w stanie poprawnie wypełniać swoich obowiązków, tym samym potwierdzając opinię o swojej niekompetencji (Jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu - BogatyzWyboru.pl).

IV faza ostatnia – degradacja ofiary

Mobber zaczyna niszczyć prywatne życie ofiary poprzez np. nękanie dzieci w szkole, „przypadkowe” przerysowanie samochodu, czy zastraszanie współmałżonka. Wszystko to może doprowadzić do poważnych stanów depresyjnych, problemów rodzinnych lub nawet prób samobójczych (jak rozpoznać mobbing? Rodzaje, fazy i taktyki mobbingu. BogatyzWyboru.pl).

Konsekwencje zdrowotne

konsekwencje zdrowotne obraz – Szukaj w Google



Terror psychiczny w miejscu pracy niesie ze sobą dotkliwe koszty nad-indywidualne (utrata zdrowia, zachwianie relacji między współpracownikami), organizacyjne (absencja, spadek produktywności, duża fluktuacja kadr) oraz społeczne (partycypacja w kosztach związanych z wcześniejszym zakończeniem kariery zawodowej. (Konsekwencje mobbingu»

Zawodowy S.O.S. (Zawodowysos.pl)).

Mobbing odciska piętno na zdrowiu i produktywności (Szymik i Brosz 2009, s. 180).

Kontakt z agresorem jest dla jednostki źródłem **silnego stresu** i wywołuje szereg negatywnych konsekwencji w postaci obniżenia samopoczucia, zaburzeń zdrowia psychicznego oraz zaburzeń psychosomatycznych.

Następstwa przemocy mobbingowej posiadają skutki w zakresie emocjonalno-psychicznej:

- skutki krótkoterminowe, to:

- wzmożone odczuwanie złości, irytacji, lęku, przygnębienia, zniechęcenia,
- bezradności, rezygnacji, apatii;
- poczucie winy;
- zaniżone poczucie własnej wartości (Konsekwencje mobbingu» Zawodowy S.O.S. (Zawodowysos.pl)).

- skutki długoterminowe – oddalone w czasie to:

- utrata motywacji do pracy, nauki, itp.;

- zaburzenia koncentracji uwagi (ofiary nie potrafią skupić się na najprostszych czynnościach, gorzej i wolniej wykonują swe obowiązki, mają trudności w wyrażaniu myśli, przyswajaniu nowych treści);

- problemy z pamięcią;

- uzależnienia (sięganie po narkotyki, alkohol, nadużywanie leków);

- zaburzenia lękowe;

- zespół wypalenia zawodowego;

- zespół stresu pourazowego PTSD (Post-traumatic Stress Disorder) bądź też PDSD (Prolonged Duress Stress Disorder) spowodowany nie pojedynczą traumą, lecz stresem długoterminowym;

- depresja;

- myśli i próby samobójcze (Konsekwencje mobbingu» Zawodowy S.O.S. (Zawodowysos.pl)).

Następstwo przemocy mobbingowej posiadają również skutek somatyczny, np.:

- ciągłe zmęczenie,

- częste bóle głowy,

- powracające migreny,

- dolegliwości żołądkowe (choroba wrzodowa, wymioty),

- zakłócenia snu,

- bezsenność,

- wzrost napięcia mięśniowego,

- objawy sercowo-naczyniowe,

- zaburzenia seksualne.

Roszczenia przysługujące osobie mobbingowanej

roszczenie obraz – Szukaj w Google



Roszczenia z uwagi na mobbing przysługują każdej osobie doświadczającej mobbingu bez względu na miejsce i rodzaj mobbingu. O roszczeniach pisze Katarzyna Bogatko

w artykule, pt.: Mobbing – środki ochrony prawnej, poniżej obszerny cytat z w/w artykułu:

„- roszczenie o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę, jeżeli mobbing wywołał u pracownika rozstrój zdrowia oraz

- roszczenie o odszkodowanie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę, jeżeli osoba doznała mobbingu lub mobbing stał się przyczyną rozwiązania umowy o pracę.

Co ważne, stroną pozwaną zawsze będzie pracodawca, niezależnie od tego czy sam dopuszczał się mobbingu. Odpowiedzialność pracodawcy jest bowiem skutkiem naruszenia obowiązku jaki stanowi przeciwdziałanie mobbingowi (art. 94[3] § 1 k.p.). Odpowiedzialność pracodawcy jest więc odpowiedzialnością gwarancyjną, co również podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 maja 2009r., (III PK 2/09, LEX nr 510981) wskazując, że: „prawne konsekwencje mobbingu ponosi wyłącznie pracodawca i to zarówno wtedy, gdy sam dopuścił się zabronionych działań i zachowań względem pracownika, jak i wtedy, gdy tolerował tego typu działania i zachowania pracowników względem siebie, bądź ich w ogóle nie dostrzegał. Pracodawca odpowiada zatem zarówno za czynne znęcanie się nad pracownikami, jak i za niewywiązanie się z obowiązku przeciwdziałania występowaniu zachowań mobbingowych innych osób”. Pracodawca ponosi zatem odpowiedzialność niezależnie od tego kto będzie sprawą mobbingu – współpracownik/ca, przełożony/a czy też osoby trzecie.

Roszczenie o zadośćuczynienie

Jak już było wspomniane osoba zatrudniona, u której mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Ustalając wysokość takiego zadośćuczynienia Sąd powinien wziąć pod uwagę przede wszystkim:

- sytuację ekonomiczno – organizacyjną pracodawcy;
- kryterium subiektywne uwzględniające osobowość ofiary;
- rozmiar krzywdy;
- czas trwania i częstotliwość mobbingu;

- liczbę dóbr osobistych naruszonych w wyniku mobbingu (G. Jędrejek, Mobbing – środki ochrony prawnej, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 95).

Trzeba także podkreślić, iż zasądzone kwoty zadośćuczynienia nie mogą być symboliczne lecz powinny przedstawiać realną wartość ekonomiczną oraz pełnić funkcję kompensacyjną, mając na celu złagodzenie doznanego przez ofiarę mobbingu cierpienia psychicznego. Zadośćuczynienie powinno również pełnić funkcję prewencyjną odstraszającą.

Roszczenie o odszkodowanie

Zgodnie z kodeksem pracy, osoba zatrudniona, która doznała mobbingu lub w skutek mobbingu, rozwiązała umowę o pracę, ma prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę (art. 94[3] § 4 k.p. Co ważne, Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę powinno nastąpić na piśmie z podaniem mobbingu jako przyczyny, uzasadniającej rozwiązanie umowy. Forma pisemna powyższego oświadczenia jest formą zastrzeżoną do celów dowodowych. Co oznacza, że w razie niezachowania formy pisemnej, nie jest możliwe powoływanie się na dowody z zeznań świadków czy przesłuchania stron.

Warto zaznaczyć, iż mobbing nie musi być wyłączną przyczyną rozwiązania stosunku pracy. Powinien jednak być „najbardziej doniosłą” przyczyną, co zaznaczył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 6 lutego 2009r., (I PK 147/08).

Ciężar dowodu

Odnosnie ciężaru dowodu, należy podkreślić, iż w sprawach dotyczących mobbingu (inaczej niż w sprawach dotyczących dyskryminacji), ciężar udowodnienia faktu, spoczywa na osobie, która z faktu tego dowodzi skutki prawne (art. 6 kodeksu cywilnego). Ciężar udowodnienia faktów wskazujących na mobbing spoczywa więc na osobie, która domaga się odszkodowania bądź zadośćuczynienia (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2005r., III PK 94/05).

Wybrane orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczące mobbingu

Wyrok z dnia 16 marca 2010, I PK 203/09, LEX nr 589950

Do stwierdzenia mobbingu w rozumieniu art. 94[3] § 2 k.p. nie jest wymagane wykazanie umyślnego zamiaru wywołania rozstroju zdrowia u pracownika poddanego temu zakazanemu zachowaniu się mobbera, co oznacza, że za mobbing mogą być uznane wszelkie bezprawne, także nieumyślne, działania lub zachowania mobbera dotyczące lub skierowane przeciwko pracownikowi, które wyczerpują ustawowe znamiona mobbingu, a w szczególności wywołały rozstrój zdrowia u pracownika (art. 94[3] § 1-5 k.p.).

Wyrok z dnia 7 maja 2009, III PK 2/09, M.P.Pr. 2009/8/394

Badanie i ocena subiektywnych odczuć osoby, która uważa, że znęca się nad nią jej przełożony, nie może stanowić podstawy do ustalania odpowiedzialności za mobbing.

Wyrok z dnia 14 listopada 2008, II PK 88/08, LEX nr 490339

Jeśli pracownik postrzega określone zachowania, jako mobbing, to zaakceptowanie jego stanowiska uzależnione jest od obiektywnej oceny tych przejawów zachowania w kontekście ujawnionych okoliczności faktycznych.

Izolacja pracownika w grupie współpracowników nie stanowi autonomicznej cechy mobbingu. Tylko izolacja w grupie pracowniczej będąca następstwem działań polegających na negatywnych zachowaniach objętych dyspozycją normy art. 18[3a] k.p. (nękanie, zastraszanie, poniżanie, ośmieszanie) uzasadnia przyjęcie zaistnienia mobbingu.

Jeśli natomiast jest ona reakcją na naganne zachowania pracownika w stosunku do swoich współpracowników, to nie ma podstaw, aby działaniom polegającym na unikaniu kontaktów z takim pracownikiem przypisywać znamiona mobbingu.

Wyrok z dnia 5 października 2007, II PK 31/07, LEX nr 328055

Ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też

spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia.

W postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94[3] § 2 k.p.).

Wyrok z dnia 17 maja 2007, SNO 29/07,LEX nr 471807

Wszczynanie postępowań dyscyplinarnych nie może być uznane za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 943 k.p., jeżeli przynajmniej niektóre z zarzucanych sędziemu przewinień dyscyplinarnych znajdują potwierdzenie w toku takich postępowań.

Wyrok z dnia 17 stycznia 2007, I PK 176/06, OSNP 2008/5-6/58 ...

Długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94[3] § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94[3] § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań.

Wyrok z dnia 5 grudnia 2006, II PK 112/06, OSNP 2008/1-2/12

Ustawowe przesłanki mobbingu określone w art. 94[3] § 2 k.p. muszą być spełnione łącznie i powinny być wykazane przez pracownika (art. 6 k.c.). Na pracowniku spoczywa też ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania był rozstrój zdrowia.

Wyrok z dnia 2 października 2009, II PK 105/09

Nierozwiązanie przez pracownika umowy o pracę na podstawie art. 94[3] § 4 i 5 KP nie stanowi przeszkody do dochodzenia roszczeń o odszkodowanie z tytułu mobbingu na podstawie art. 415 KC.

Wyrok III PK 2/09 Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 2011/1-2/5/14

Roszczenie ofiary mobbingu o zadośćuczynienie krzywdzie na podstawie art. 94[3] § 3 KP aktualizuje się wyłącznie w razie udowodnienia przez poszkodowanego skutku mobbingu w postaci rozstroju zdrowia kwalifikowanego w kategoriach medycznych.

Wyrok z dnia 14 listopada 2008, II PK 88/08

Niezbędne jest stworzenie obiektywnego wzorca ofiary rozsądnej, co pozwoli wyeliminować przypadki wynikające z nadmiernej wrażliwości pracownika.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2015r., II PK 166/14

Mianem mobbingu należałoby określić bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania (działanie i zaniechania) osób będących członkami pewnego zespołu ludzkiego, podejmowane bez powodu lub z oczywiście błędnego powodu, skierowane przeciwko innym członkom (innemu członkowi) grup godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszenie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu. Nie można mówić o mobbingu w przypadku krytycznej oceny pracy, jeżeli przełożony nie ma na celu poniżenia pracownika, a jedynie zapewnienie realizacji planu, czy prawidłowej organizacji pracy. Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników. Pracodawca w zakresie swoich dyrektywnych uprawnień powinien jednak powstrzymać się od zachowań, które mogą naruszać godność pracowniczą” (Bogatko, Mobbing – środki ochrony prawnej, www.ptpa.org.pl).

Pamiętaj:

[pamiętaj obraz – Szukaj w Google](#)



„Nie ignoruj zjawiska mobbingu – jeśli jesteś ofiarą, może się to negatywnie odbić na Twoim zdrowiu. Zarówno fizycznym, jak i psychicznym. Jeśli jesteś świadkiem mobbingu – Twoje milczenie daje przyzwolenie mobberowi, by nadal nękał ofiarę. Udowodnienie mobbingu może być trudne, jest też obciążające psychicznie i emocjonalnie, ale warto to zrobić – by poprawić los swój i wszystkich innych, którzy padli ofiarą mobbera. Żaden prześladowca nie jest wszechmocny i bezkarny – zawsze masz możliwości, by działać.

Najlepiej skorzystaj z usług prawnika – to on podpowie Ci, co powinieneś zrobić i jakie kroki należy podjąć. W wielu miastach działają też bezpłatne punkty udzielania porad prawnych – możesz skorzystać także z tego rozwiązania.

Zbieraj wszelkie dowody – badania lekarskie, jeśli mobbing odbił się negatywnie na Twoim stanie zdrowia, wszelkiego rodzaju nękające SMSy czy e-maile z pogroźkami obelgami i innymi objawami mobbingu. Bardzo cenne mogą okazać się także zeznania świadków.

Gdzie zgłosić mobbing? Masz naprawdę szereg możliwości – zaczynając od tych wewnątrz struktury danej firmy. Zacznij od tego, że zgłosisz niewłaściwe zachowanie do osoby wyżej w hierarchii danej firmy – jeśli ona nie podejmie właściwych kroków lub zrobi w tym kierunku zbyt mało, możesz poinformować o sprawie Państwową Inspekcję Pracy, a nawet policję – mobbing jest karalny" Mobbing w pracy - Jak sobie radzić - Poradnia CO tam? (psychoterapiacotam.pl)

Kontakt

**Pełnomocnik Rektora ds. przeciwdziałania
dyskryminacji**

dr hab. prof. hon. Jakub Bartoszewski, prof. ANS

jakub.bartoszewski@konin.edu.pl